

La Justicia vuelve a ratificar la invalidez de las sumas no remunerativas

La Cámara invalidó un acuerdo colectivo que estipulaba una cifra con este carácter, pese a que había sido homologada por la cartera laboral



Por Sebastian Albornos iProfesional.com

Los reclamos de algunos de los gremios más influyentes ya se están haciendo escuchar y los aumentos que solicitan llegan hasta el 40%. Además, **piden compensar los descuentos por el Impuesto a las Ganancias**, lo que podría elevar esa cifra aún más.

Los expertos consideran que -ante un número tal alto-, volverán a tomar fuerza las sumas no remunerativas. Dichos montos sirven **para engrosar el sueldo de los**

empleados sin que se vean afectados por los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

Es decir, funcionan como una “válvula de descompresión” en esa disputa pero quedan fuera del cálculo indemnizatorio por despidos, y -según el convenio- son excluidas en la liquidación de aguinaldos, horas extras y vacaciones. Allí surge un foco importante de conflicto.

Las pequeñas y medianas empresas recurren, según consideran los expertos consultados por **iProfesional**, a este tipo de subas no contributivas por la impotencia que **tienen para soportar el impacto fiscal de sumarle un 50% a cada peso de incremento** de las remuneraciones que se otorgan.

En este contexto, son aceptados tanto por las cámaras empresarias como por los representantes gremiales para aplacar las aguas. Incluso, también son aprobados por el Ministerio de Trabajo, que se encarga de homologarlos.

Sin embargo, tras un uso reiterado (que en ocasiones se transformó en abuso) **se dio lugar a varias sentencias judiciales que trataron sobre la legalidad de estos pagos**.

La resolución fue contraria a los intereses de los empleadores, ya que dichas sumas fueron declaradas inconstitucionales en tres oportunidades por la Corte Suprema.

Ahora, la Cámara del Trabajo volvió a fallar en contra de las sumas no remunerativas y, además, ordenó calcular los intereses a un número cercano al 36% anual, lo que elevó considerablemente el monto indemnizatorio.

Sumas remunerativas

En este caso, el trabajador fue despedido e indemnizado, pero se presentó ante la Justicia para reclamar por diferencias en el resarcimiento, ya que **en él no fue incluido el monto correspondiente a las sumas no remunerativas** que percibía (y que se originaban en los convenios colectivos).

El juez de primera instancia hizo lugar al reclamo, pero la empresa apeló la decisión ante la Cámara ya que no se tuvieron en cuenta "las particularidades del caso", que según manifestó **"justifican el carácter no remunerativo de las sumas en crisis"**.

Los camaristas indicaron que el trabajador acompañó, al inicio del reclamo, recibos de sueldo que fueron desconocidos en forma genérica por la firma -quien en su contestación **se limitó a negar el salario por ellos denunciado sin especificar cuál era el correcto**- y planteó la naturaleza no remuneratoria de los ítems en discusión.

En este punto, los jueces destacaron que "si se pactan aumentos de salarios en función del trabajo prestado no pueden asignárseles carácter no remuneratorio, **por contrariar lo previsto en el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)** que determina que es remuneración lo que percibe el trabajador por el hecho de la prestación de servicios a favor del empleador".

“Cualquiera sea la causa del pago del empleador, la prestación tendrá carácter salarial si se dan las dos notas relevantes del concepto jurídico del salario consistentes en que, en primer lugar, constituya una ganancia (ventaja patrimonial) para el trabajador y en segundo término, que **se trate de la retribución de los servicios de este**, es decir, como contrapartida de la labor cumplida, condiciones que se cumplen con las sumas que surgen del acuerdo colectivo analizado”, señalaron los jueces.

Luego indicaron que “el convenio colectivo no puede contrariar la norma del artículo 103 (LCT) sin colocar a la propia convención fuera del marco legal y, desde esa óptica, **solo cabe concluir que el acuerdo es nulo** en tanto determina que las sumas percibidas en función del mismo no son remuneratorias”.

Además, señalaron que “una resolución ministerial homologatoria **no puede calificar un 'incremento de salarios'** como no remuneratorio porque ello contraría una norma de rango superior (artículo 14 bis de la Constitución Nacional) y, además, va en contra de principios elementales del derecho del trabajo”.

Este criterio fue ratificado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con fecha 4 de junio de 2014, al fallar la causa “Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes”.

Por otro lado, remarcaron que el Acta 2601 del 21 de mayo del año 2014 de la Cámara de Apelaciones del Trabajo estableció, como criterio a seguir, que los créditos emergentes de las relaciones individuales del trabajo **deben actualizarse, desde su exigibilidad, mediante la utilización de la tasa nominal** anual que el Banco de la Nación Argentina aplica para préstamos de libre destino, en un plazo de 49 a 60 meses.

“Ello implicó sincerar la tasa de interés en este tipo de créditos, en función de las variables macroeconómicas verificadas en los últimos años”, remarcaron. Esto hizo que la **indemnización aumente aún más**.

Homologación con riesgo para el empleador

La Corte Suprema ha determinado que algunos conceptos no remunerativos en realidad son remunerativos, ya que se estaría precarizando sin fundamento alguno el salario (y la base de cálculo de posibles indemnizaciones).

Daniel Funes de Rioja, titular del estudio que lleva su nombre, explicó que “las sumas no remunerativas aparecieron porque **desaparecieron los beneficios no remunerativos por restricciones** legislativas y jurisprudenciales”.

De esta forma, según indicó el experto, se encontró una nueva vía que terminó mezclando dos cosas: la necesidad de **disminuir el impacto de las cargas sociales** y la de **resolver prestaciones**.

Los especialistas agregan que, en los considerandos de algunas resoluciones homologatorias, el Ministerio de Trabajo aclaró que ni los sindicatos ni las cámaras

empresarias tienen la facultad de atribuir carácter “no remunerativo” (y alterar los efectos contributivos del salario).

De esta forma, **esta característica se podría establecer exclusivamente mediante una ley** aprobada por el Congreso.

“Si las sumas no remunerativas fueron pactadas en acuerdos colectivos homologados por la autoridad de aplicación (es decir, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) **no es posible dejarlas sin efecto o modificar su naturaleza sin declarar la inconstitucionalidad del convenio** o la nulidad de la homologación”, consideró **Sergio Alejandro, director del Suplemento de Derecho del Trabajo de elDial.com.**

Además, preocupa a los asesores de empresa que se sancione a los empleadores con la multa del artículo 2 de la Ley 25.323 (que castiga a los que **obligan a sus dependientes a llevar adelante un juicio para cobrar sus acreencias**) cuando en rigor actuó en cumplimiento de la ley y el convenio colectivo aplicable.

“**Si se tratara de sumas no remunerativas, un pago único, de carácter extraordinario, entonces es legal**”, aclara Julián de Diego, socio del estudio que lleva su apellido, conforme lo previsto en la norma de régimen jubilatorio. Pero pone un reparo: “Si se repite año tras año, el pago de sumas no remunerativas contradice a la Corte”.

En tanto, Eugenio Maurette, socio del estudio Maurette y Asociados, destaca que “el artículo 6 de la Ley 24.241 establece que la única remuneración que no paga cargas sociales es la gratificación extraordinaria por única vez, y dado que la mayoría de las empresas ya **ha otorgado gratificaciones en otros años o pagos graciables más de una vez**, la alternativa que sea no remunerativa pierde posibilidad legal de ser materializada sin contingencias fiscales”.

“No es voluntad de las partes determinar si una suma que percibe el empleado es remunerativa o no lo es, ni siquiera entra dentro de la facultad del Ministerio de Trabajo de la Nación, ya que una resolución homologatoria de dicha autoridad de aplicación no puede convertir en no remunerativo un ingreso del trabajador”, finalizó el experto.

Para acceder a la nota, debe ingresar en:

<http://www.iprofesional.com/notas/209600-La-Justicia-vuelve-a-ratificar-la-invalidez-de-las-sumas-no-remunerativas>